

Nouvelles délégations : attention danger !

Suite au déploiement du projet LCL Nouvelle Proximité, la Direction revoit sa copie en matière de Délégations.

Après avoir présenté la notion d'auto-valideur en matière d'entrée en Relation, clôture de compte, Prêts Immobiliers et mandats, elle veut aller plus loin en permettant aux conseillers autonomes de valider les dossiers de leurs collègues non autonomes en l'absence du DA.

Si, selon la Direction, cette modification de délégations se justifie par la nécessité d'un traitement rapide des demandes clients et serait confortée par des "retours positifs des conseillers réseau", la CFDT souhaite mettre en garde les salariés sur un certain nombre d'éléments :

- **Valider le dossier d'un collègue : cela engage et accroît votre responsabilité en risques sans aucune contrepartie. L'autonomie, c'est assumer ses propres dossiers, pas ceux des autres sauf si l'on est hiérarchique. ATTENTION aux erreurs possibles pouvant entraîner des sanctions voire même un licenciement,**
- **Valider un dossier nécessite de la disponibilité de votre part. Comment, aujourd'hui, trouver ce temps nécessaire alors que globalement vous êtes déjà en surcharge de travail ?**
- **De quel accompagnement avez-vous bénéficié?**

La CFDT a dénoncé le fait que la Direction ne vous mette pas dans des conditions optimales pour accomplir ces nouvelles missions (baisse des effectifs, postes à découvert, accueil partagé, turnover important, travail interrompu par les appels, mails, etc.). Elle a par ailleurs alerté sur des dérives constatées dans certains sites où la validation entre conseillers se ferait même en présence du DA, ce qui est proscrit par la Direction.

Interpellée par la CFDT, la Direction a confirmé que vous aviez le droit de refuser de valider les dossiers des autres conseillers.

CSEC des 8 et 9 juin 2022



La Banque Privée " sous le feu des projecteurs "

Un nouveau chantier s'ouvre chez LCL, avec la création d'une nouvelle direction ayant pour objectif de faire de la Banque Privée une banque leader sur le marché et notamment de :

- Devenir une référence sur l'expérience client,
- Viser l'excellence commerciale et relationnelle,
- Construire une filière métiers BP attractive.

La CFDT espère que le Comex se donnera, enfin, les moyens de ses ambitions.

Une des priorités est de recentrer les missions d'un conseiller BP. Dixit la Direction : " on a perdu la culture de l'actif ". Pour la CFDT, c'est la simple conséquence des décisions successives du Comex dont les attendus, notamment en matière d'IARD, ont été plus qu'ambitieux et ont éloigné les conseillers de leur cœur de métier.

Ces choix ont très probablement eu pour conséquence la recrudescence des démissions et l'épuisement professionnel à la Banque Privée. Le dossier présenté manquant d'éléments, le Directeur de la Banque Privée s'est engagé en plénière à revenir avec une documentation plus complète à l'automne.

Dans l'attente, les élus CFDT restent à votre écoute et se feront les porte-paroles de vos interrogations auprès de la Direction.

Après l'IER place à l'IMR (Indice de Mise en Responsabilité)

LCL est à nouveau embarqué dans un projet groupe : l'IER devient l'IMR avec l'intégration de la notion de mise en responsabilité.

Dans ce nouveau questionnaire, la notion du rôle et de la relation managériale voit le jour. La Direction introduit également des questions sur la politique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), sans pour autant communiquer sur les ambitions et les moyens mis en place par LCL en la matière.

La Direction considère que cet outil est un vrai baromètre de satisfaction des salariés.

Aussi, la CFDT dénonce l'orientation des questions qui ne leur permet pas d'exprimer réellement leur adhésion aux projets de l'entreprise.

Elle demande également que les salariés puissent répondre spontanément à ce questionnaire sans injonction ou insistance de la Direction via les managers.

La Direction confirme que l'outil garantit l'anonymat, les résultats étant descendus de niveau Direction Régionale ou Unité Métier (back-offices). Cependant, si en général, la CFDT est favorable à la libre expression, elle émet toutefois de sérieux doutes au vu de certaines remontées de collègues ayant été contactés suite à leurs commentaires critiques ...



Demande ou renouvellement de temps partiel

Conformément à la loi et selon l'accord actuellement en vigueur chez LCL, la Direction doit, obligatoirement, motiver par écrit, tout refus concernant une demande ou un renouvellement de temps partiel.

Vos élus CFDT restent à votre disposition pour davantage d'informations.



Digital RH : scène 1

La Direction nous annonce l'arrivée d'un outil groupe afin de permettre une harmonisation de la gestion RH. Le premier chantier concerne People Care qui devrait faire peau neuve pour laisser la place à une application plus intuitive. Toutefois, parmi les évolutions, la CFDT s'interroge, notamment sur :

- La signature des objectifs par le conseiller,
- La possibilité de modifier ces objectifs en cours d'année.



La CFDT recommandera la plus grande vigilance au moment de cette signature afin de ne pas être dans l'obligation de signer des objectifs que l'on pourrait considérer non atteignables. A ce stade, nous ne sommes pas en mesure de savoir quelles seraient les conséquences s'ils n'étaient pas atteints.

D'autres questions concernant ce nouvel outil restent en attente de réponses de la Direction. Nous ne manquerons pas de vous faire un retour complet dès réception

**NE PAS
OUBLIER!**

Heure de solidarité

Vous disposez d'une heure de sortie anticipée à prendre avant le 30 juin.

Heure de sortie anticipée « Fête des mères »

Pour les mamans d'enfants de - de 16 ans, pensez-y avant le 31 juillet.

Récupération journée du 1^{er} mai

Vous avez jusqu'au 31 décembre 2022 (Rdv sur MyselfRH).

Pour toutes questions, contactez vos élu(e)s CFDT

Prochaine séance le 6 juillet 2022